Na temelju čl. 101. Zakona o radu (NN 93/14), uprava trgovačkog društva Gradska tržnica d.o.o., Augusta Šenoe 12, Varaždin, OIB: 31452810613, (dalje: poslodavac), dana 28.04.2017. godine donijela je sljedeći

**PRAVILNIK**

**o načinu sprječavanja sukoba interesa**

**Članak 1.**

Ovim Pravilnikom propisuje se način sprječavanja sukoba interesa putem postupaka i mjera za sprječavanje sukoba interesa, a koji bi nastali između poslodavca i zaposlenika, a sve u svrhu sprječavanja oštećenju interesa poslodavca.

**Članak 2.**

Zaposlenik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz st. 1. ovog članka poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za račun poslodavca, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takovog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takovog posla.

Pravo poslodavca iz st. 2. ovog članka prestaje u roku od 3 mjeseca računajući od dana kad je poslodavac saznao za sklapanje takovog posla, odnosno 5 godina od dana sklapanja posla.

**Članak 3.**

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se zaposlenik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za obavljanje takovih poslova.

**Članak 4.**

Poslodavac i zaposlenik mogu u ugovoru o radu ugovoriti da se zaposlenik određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu kod poslodavca, ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem.

Zabrana iz st. 1. ovog članka ne smije se ugovoriti za razdoblje duže od 2 godine računajući od dana prestanka radnog odnosa.

Ovakova zabrana djeluje jedino i isključivo ukoliko je sastavljena u pisanom obliku.

**Članak 5.**

Ako zakonom nije drugačije određeno ugovorna zabrana natjecanja obvezuje zaposlenika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene zaposleniku u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Naknadu iz st. 1. ovog članka poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do 15.-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Ako je dio plaće zaposlenika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

**Članak 6.**

Ako zaposlenik otkaže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga što je poslodavac teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana računajući od dana prestanka ugovora o radu zaposlenik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti kada poslodavac otkaže ugovor o radu a nema za to opravdan razlog, osim ako u roku od 15 dana računajući od dana otkaza ugovora obavijesti zaposlenika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu sukladno odredbama ovog Pravilnika.

**Članak 7.**

Poslodavac može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti zaposlenika.

U slučaju iz st. 1. ovog članka poslodavac nije u obvezi plaćati naknadu zaposleniku propisanu ovim Pravilnikom nakon isteka roka od 3 mjeseca računajući od dana dostave radniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja.

**Članak 8.**

Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna po red prava poslodavca na naknadu štete.

Naknada štete određuje se sukladno odredbama Zakona o obveznim odnosima.

**Članak 9.**

Činjenične i pravne situacije koje nisu regulirane ovim Pravilnikom reguliraju se odredbama Zakona o radu.

**Članak 10.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

U Varaždinu, 28.04.2017.

Za Gradsku tržnicu d.o.o.

direktor

Predrag Ciglar

